

BAB V

PENUTUP

Pada bagian bab lima ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan, dan kendala atau keterbatasan dari penelitian yang dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dijabarkan, penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Pemberdayaan karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini mengartikan meskipun pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh paling sedikit dibandingkan dengan kedua variabel lainnya, namun pemberdayaan karyawan tetap berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pada perusahaan
2. Kerja tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di PT ABISATYA ABADI MINING. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya kerja tim, maka semakin meningkatnya komitmen organisasional di dalam perusahaan.

3. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional di PT ABISATYA ABADI MINING. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya pelatihan pada karyawan, maka semakin meningkat komitmen organisasional di dalam perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, PT. ABISATYA ABADI MINING merupakan perusahaan dibidang tambang. Setiap karyawan memiliki peran penting pada bidangnya masing-masing. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, karyawan menjadi responden penelitian ini.

Pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga harus diperhatikan secara menyeluruh dikarenakan akan mempengaruhi organisasional komitmen. Komitmen yang dibentuk dan dimiliki oleh setiap karyawan akan menentukan keberlanjutan perusahaan dimasa depan.

Uji statistik variabel pemberdayaan karyawan di PT ABISATYA ABADI MINING termasuk pada kategori yang tinggi. Karyawan memiliki bekal kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan pekerjaannya didalam perusahaan, dan mereka merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban sangat tinggi. Pemberdayaan karyawan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sangat penting dalam

pengembangan dan kemajuan perusahaan sehingga memiliki pengaruh terhadap organisasional komitmen.

Hasil uji variabel kerja tim menunjukkan karyawan di PT ABISATYA ABADI MINING termasuk pada kategori yang tinggi. Karyawan merasa segala pekerjaan didalam perusahaan dapat dikerjakan secara bersama-sama oleh tim dibidangnya masing-masing. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang tinggi. Tingginya tingkat kerja tim didalam perusahaan maka akan menghasilkan pengaruh positif terhadap perusahaan dan meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik deskriptif, variabel pelatihan karyawan di PT. ABISATYA ABADI MINING tergolong kategori sangat tinggi. Hasil pengujian didominasi dengan hasil positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian ini menghasilkan total mean yang sangat tinggi. Para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan telah mendapatkan pelatihan dari perusahaan sejak mereka menjadi karyawan baru. Pelatihan dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berlaku kepada karyawan baru saja melainkan karyawan yang lama juga diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya. Pelatihan sangat penting bagi perusahaan untuk mengasah kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada. Pelatihan juga merupakan faktor utama bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel organisasional komitmen menunjukkan komitmen yang dimiliki oleh perusahaan PT ABISATYA ABADI MINING termasuk kategori yang sangat tinggi. Karyawan merasa nyaman, senang dan memiliki komitmen bekerja dengan baik didalam perusahaan. Hasil pengujian didominasi dengan jawaban positif dari responden sehingga hasil akhir dari penelitian menunjukkan total mean yang sangat tinggi. Manajer perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang menjadi meningkatnya organisasional komitmen dan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam perusahaan. Faktor- faktor yang mempengaruhi diantaranya seperti variabel-variabel yang terdapat dalam peneltiaan ini yaitu pemberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan.

Penelitian ini diharapkan mampu membantu PT ABISATYA ABADI MINING dalam mengetahui adanya pengaruh pemeberdayaan karyawan, kerja tim dan pelatihan terhadap organisasional komitmen diperusahaan agar kualitas sumber daya manusia semakin meningkat seiring berjalannya kemajuan zaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT ABISATYA ABADI MINING sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain.
2. Kuesioner hanya dititipkan melalui HRD karena penelitian ini dilakukan dengan keterbatasan jarak yang sangat jauh dan perbedaan pulau, penelitian

ini dilakukan dengan bantuan *google form* sehingga peneliti tidak memiliki kendali penuh dalam pengisian kuesioner.

3. Kuesioner penelitian ini dilakukan dan diisi oleh seluruh karyawan PT ABISATYA ABADI MINING sehingga nilai yang dihasilkan tidak mencerminkan kondisi senyatanya karena karyawan dapat mengisi secara subyektif.

5.4 Saran

Untuk kepentingan penelitian selanjutnya, peneliti memberikan beberapa saran mengingat ilmu manajemen yang bersifat sangat dinamis dan terdapat keterbatasan dan kekurangan penelitian yang telah dilakukan. Saran dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada bidang mining, diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan topik yang sama dan dapat dilakukan pada perusahaan dengan bidang lainnya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat pengumpulan data secara langsung, sehingga mendapatkan data yang lebih efektif dan efisien. Dan dapat menjelaskan setiap butir pertanyaan dalam kuesionernya.
3. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dapat mengendalikan sepenuhnya setiap butir kuesioner untuk dijawab oleh karyawan secara objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., Zain, R. A., Musa, M., Khalid, K., Tajuddin, M. T. H. M., Armia, R., Samsudin, M. M., & Nair, G. K. S. (2012). The effects of teamwork towards jobs satisfaction in hotel industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(3), 8-19.
- Agarwal, S., & Adjirackor, T. (2016). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Some Selected Basic Schools in the Accra Metropolitan Assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6), 40–52.
- Akhtar, M., Shabir, A., Safdar, M. and Akhtar, M. (2017). Impact of emotional intelligence on turnover intentions: the role of organizational commitment and perceive organizational support. *Journal of Accounting and Marketing*, 6(4), 1-7.
- Azem, S., & Akhtar, N. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees Department of Management Sciences Department of Management Sciences Job Satisfaction: *International Journal Business and Social Sciences*, 5(7), 127–133.
- Diab, S. M. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127.
- Gholami, Z., Soltanahmadi, J. A., Pashavi, G., & Nekouei, S. (2013). Empowerment as a basic step in upgrading organizational commitment and organizational citizenship behaviors: A case study on public sector in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 21(11), 1693–1698.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicki Vjesnik*, 20(6), 1019–1025.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Hunjra, A., Ul Haq, N., Akbar, S., & Yousaf, M. (2011). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani

Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 680.

Juhdi, N., Pa'wan, F. and Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: The mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 3002- 3019.

Lind, D., Marchal, W. G. & Wathen, S. A., (2015). *Statistical Technique in Business & Economics*. McGraw - Hill International ed. s.l.:Sixteenth Edition.

Men, L. R. (2010). *Measuring the Impact of Leadership Style and Employee Empowerment on Perceived Organizational Reputation*. 9(1), 76–99.

Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2, 40-46.

Misra, P. (n.d.). Investing in your employees is the smartest business decision you can make. Mohamed, L. M. (2016). Assessing the effects of transformational leadership: A study on Egyptian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 49-59.

Nkosi, S. M. (2015). Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa. *European Journal of Business and Management*, 7(15), 104–109.

Onsardi, O. (2019). *Effect of Empowerment on Employees Performance*. 2(July), 40–46.

Ooko, P. A. (2015). Impact of Teamwork on the Achievement of Targets in Organisations in Kenya: A Case of SOS Children's Villages, Eldoret. *European Journal of Business and Management Online*, 7(14), 2222–2839.

Prathiba, S. (2016). A Study on Impact of Employee Empowerment and Employee Engagement on Organisational Commitment. *SIES Journal of Management*, 12(2), 45–54.

Rae, K. (2013). How perceptions of empowerment and commitment affect job satisfaction: A study of managerial-level effects. *Accounting, Accountability and Performance*, 18(1), 35–62.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari, F. A. S., Nasir, J., & Ahmed, W. (2016). Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 595.
- Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250–257.
- Salas, E., Thayer, M. L. S. A. L., Bedwell, W. L. and Lazzara, E. H. (2017). Employees attitude towards organizational change. *Man in India*, 97(4), 99-106.
- Schmidt, S. W. (2004). Job Training and Job Satisfaction Survey. *Unpublished Doctoral Dissertation, East Carolina University*, 1–36.
- Sekaran, & Bougie. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John Wiley & Sons.
- Shanahan, C., Best, C., & Finch, M. (2007). *Measurement of the Behavioral, Cognitive, and Motivational Factors Underlying Team Performance*. 79.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13.
- Shuck and Wollard (2012). "Examining the Effects of Employee empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment". "5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation, and Business Management." *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 229.
- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Inter-science Management Review (IMR)*, 2, 2231-1513.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi, S. A., Abdullah, S. A., Mohamad, M., Yahya, K. S., Razali, N. I., & Wan Marzuki, W. N. F. (2018). The effects of employee empowerment, teamwork and training towards organizational commitment among hotel employees in Melaka. *Global Business & Management Research*, 10(3), 734–742.

- Sundaray, I. M. & D. B. K. (2018). Impact of Employee Empowerment. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER)*, 01(March), 98–102.
- Waheed Akhtar, M., Shabir, A., Shahid Safdar, M., & Saeed Akhtar, M. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions: The Role of Organizational Commitment and Perceive Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(04).
- Yulianti, Praptini. Organizational Commitment Perspektif: Konsep dan Empiris. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Vol 2 No. 1 Tahun 2015.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567–592.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Fatih Yasar, M. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 03(02), 2321–2802.